التقييم من خلال نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات: التشخيص أم التصميم؟

هاشم فوزي

مدرس مساعد في قسم إدارة الأعمال
كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.

ملخّص البحث

تمّ في هذه الدراسة، تقييم مفهوم اختبار المخاطرات العالية ضدّ نظرية رأس المال البشري، ومفهوم علم النفس الإدراكي للكفاءات، لأغراض تحديد فيما إذا تم إستعمال التقييم أم لا في المخاطرات العالية التي تختبر السياسات الثابتة أو المتناقضة باعتقادات صلدة في التعليم العالي. وفي هذه العملية، تمّ إنشاء معيار مهم للتقييم، وبشكل عام، استعمال التقديرات التعليمية. إذ تجسدت مشكلة البحث بالتساؤلات التالية:

- هل إن عملية التقييم من خلال وجهة نظرية رأس المال البشري هي الأفضل؟
- هل إن عملية التقييم من خلال وجهة نظرية الكفاءات هي الأفضل؟
- هل يمتلك الأفراد العاملون في المنظمة تصوراً واضحاً لرأس المال البشري ومفهوم الكفاءات؟

وتنبثق أهمية الدراسة من حداثتها، التي تناولت متغيّرَي البحث (رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات) لكونهما من الموضوعات الحديثة التي ظهرت حديثاً في بداية القرن الحادي والعشرين، وهو ما يدعو إلى ضرورة الخوض التجريبي لدراسة العلاقة بينهما، وتشخيص أيّهما أكثر تأثيراً في عملية التقييم.

ويهدف البحث إلى دراسة وتحليل طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات في المنظمة المبحوثة، واختبار العلاقة، ومحاولة إنشاء مخطط واختباره للوصول إلى صورة تعكس أسلوب التقييم من خلال نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات: التشخيص أَم التصميم؟

واعتمد الباحث أنموذجاً افتراضياً تمَّ بناؤه بعد مراجعة وتحليل الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع في إطار فرضية رئيسة، وقد انبثقت عنها فرضية فرعية واحدة.

مقدمة

تُعدّ هذه الدراسة خطوة نحو تحديد كيفية تحسين التعليم وتطوير الفرص للتعلّم. وبتقييم مفهوم اختبار المخاطرات العالية، طبقاً للذي نعتقد به، وما سوف نناقشه، تمّ إنشاء المفاهيم في صميم التعليم، وسوف نقارن مفهوماً موحداً من التطوير الإنساني ضدّ استعمالين مختلفين من التقييم.

إن نظرية رأس المال البشري والمفهوم الأكثر معاصرة للكفاءات، هي الأفكار التي تتمتع بأصول مختلفة جداً؛ حيث تعالج نظرية رأس المال البشري اتّخاذ القرارات العقلانية للاستثمار في القدرة الفردية، وتسقط مباشرة ضمن حقل الاقتصاد. أما مفهوم الكفاءات فيعالج كيفية تطوير العقل الإنساني والوظائف، في السياق الاجتماعي وبشكل أولي، عمل علم النفس الإدراكي. وعلى أي حال، فإن سياق التقييم التعليمي يكشف التشابه الحقيقي بين الفكرتين. وتميّز كلتا الفكرتين التطوير الإنساني، فيما يتعلق بالتغيير الفردي، في أسلوب منطقي يقترح اختبار المخاطرات العالية، الذي سيكوّن حالات إجتماعية وغير منتجة اقتصادياً.

منهجية البحث

أ ـ مشكلة البحث

أصبح من الواضح أن الموارد البشرية المتميزة (رأس المال البشري) هي مصدر الفكر والإبداع وأساس التطور والابتداع. وكذلك إن إدارة الكفاءات والمعارف تمثل إحدى التطورات الفكرية المعاصرة في الإدارة الحديثة، حيث تقوم باستثمار معطيات رأس المال البشري وتطبيقه مباشرة لتحقيق الميزة التنافسية في إطار كسب الريادة.

لذا فإن من الضروري جداً دراسة هذين المتغيرين، وسوف نحاول من خلال هذا البحث أن نجيب عن الأسئلة الآتية:

ـ هل إن عملية التقييم من خلال وجهة نظرية رأس المال البشري هي الأفضل؟

ـ هل إن عملية التقييم من خلال وجهة نظرية الكفاءات هي الأفضل؟

ـ هل يمتلك الأفراد العاملون في المنظمة تصوراً واضحاً لراس المال البشري ومفهوم الكفاءات؟

ـ ما طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات؟

ب ـ أهمية البحث

تنبع أهمية البحث من كون رأس المال البشري يعني مجموع المهارات والخبرات ومعرفة الأفراد العاملين في الشركة.

فالمنظمة المعاصرة مهما تقدمت في التعامل مع التقنيات الحديثة، فلن يكون ذلك عاملاً حاسماً لنجاح هذه المنظمة، ما لم تمتلك عاملين متمكنين عاليي المهارات، ذوي رؤية مستقبلية في التعامل مع بيئة سريعة التغيير، لأن ضرورات نجاح المنظمة المعاصرة بما تمتلكه من رأس مال بشري وكفاءات. ومن هنا يكتسب البحث أهميته المتمثلة بما يأتي:

ـ حداثة الدراسة التي تناولت متغيرَي البحث (رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات) لكونهما من الموضوعات الحديثة التي ظهرت حديثاً في السنوات الماضية، وهو ما يدعو إلى ضرورة الخوض التجريبي لدراسة العلاقة بينهما، وتشخيص أيّهما أكثر تأثيراً في عملية تقييم أداء الأفراد العاملين.

ـ كون المتغيرين أداتين مهمتين في تطوير الموارد البشرية في منظمات الأعمال.

ـ كون المنظمة المبحوثة لم تجر فيها مثل هذه الدراسات التي تتعلق برأس المال البشري ومفهوم الكفاءات، وما لها أهمية بالنسبة إلى المنظمة عندما يتم تبنّيها في عملية التقييم.

ج ـ أهداف البحث

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

ـ بلورة إطار نظري يضم المفردات الأساسية الأكثر أهمية لمفهوم رأس المال البشري من

منظور نظرية رأس المال البشري في التعليم العالي، وأبعادها الرئيسة، وبلورة مفاهيمها، فضلاً عن مفهوم الكفاءات.

ـ دراسة وتحليل طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات في المنظمة المبحوثة.

ـ محاولة إنشاء مخطط واختباره للوصول إلى صورة تعكس أسلوب رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات.

د ـ فرضية البحث

إنّ الفرضية الرئيسة للبحث المتمثلة بنظرية رأس المال البشري هي أن التدريس يزيد من مدخلات ومعدل الإنتاج بشكل رئيس من خلال توفر المعرفة، المهارات، وطريقة تحليل المشاكل. وتنبق منها فرضية فرعية متمثلة بأن العوامل الفردية تتباين وتؤثر إيجابياً في مستوى معرفة أعضاء الهيئة التدريسية، وبالتالي طريقة تعاملهم في عملية تنشيط رأس المال البشري. وتشمل العوامل الفردية: الجنس ـ العمر ـ التخصص العلمي ـ المؤهل العلمي ـ عنوان الوظيفة ـ عدد سنوات الخدمة في الموقع الحالي ـ عدد سنوات الخدمة في الوظيفة عموماً ـ الاشتراك في الدورات التدريبية ـ القدرة على استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

أولاً: الجانب النظري(*)

١ ـ مفهوم رأس المال البشري

يتثمل في المعرفة، التي يمتلكها ويولّدها العاملون ضمنها، المهارات، الخبرات، الابتكارات. ولقد عرّفه كل من يوند وإيتل (Yound and Etal, 1996: 839) بأنه القدرات الإنتاجية للأفراد أي المعرفة والمهارات والخبرات والقابليات التي تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمنظمة. وطبقاً لرأي النوري (النوري، ٢٠٠٥ : ٨٢) بأنه قدرات الأفراد العاملين المورّدين والمجهّزين كل مشاكل الزبائن. وأن مصدر رأس المال البشري من الخبرة الجماعية، المهارات، المعرفة العامة بجميع العاملين في الشركة، والخبرة الفاعلة. والمهم إن رأس المال البشري يخلق قيمة أو ثروة للشركة.

ويمكن وصفه بأنه كفاءة جماعية للمنظمة، وظيفته وضع أفضل الحلول للزبائن من خلال معرفة يمتلكها الأفراد العاملين، وهذا يعني بأنه يشمل جميع الأفراد الذين ينتمون إلى المنظمة ويعملون فيها يومياً (Rose, 2000: 4). ويتميز في أنه أحد أكبر وأهم الموجودات المهمة في التنظيم، فهو الذي يوفّر المنتج أو الخدمة التي يطلبها الزبون، وهو المعرفة والأداء والخبرة والمهارة، كما يتضمن الإبداع والابتكار (Zambon, 2002: 13). وهو الذي لا يمكن امتلاكه أو

(*) لم يرد في قائمة مراجع البحث، وفق النسخة الأولى له، كامل الإحالات، والمراجع المشار إليها في متن النص، وتبقى على مسؤولية الباحث (المحرر).

التعاقد معه وذلك لكونه مخيّراً في البقاء أو المغادرة، وله الخيار الكامل بالعودة في اليوم التالي إلى المنظمة (Baker and Dunn, 2003: 24). وإن امتلاكه لا يكون إلّا بعملية تحويل المعرفة الضمنية لرأس المال البشري إلى رأس مال هيكلي، بعد أن تخزّن هذه المعرفة في أنظمة قواعد بيانات وبرامجيات وبراءات اختراع وابتكارات (Boints, 1999: 11). كما يعدّ مرجعاً للمعرفة التي يمتلكها وله القابلية في توليدها، ولذا فهو يشكّل ما يعرفه الأفراد من استيعاب ومقاسمة لهذه المعرفة (Castro [et al.], 2003:4).

٢ ـ أهمية رأس المال البشري

يتمتع رأس المال البشري بأهمية كبيرة، خاصة في الشركات القائمة على المعرفة، مما يجعلها أمام مسؤوليات وقضايا أساسية، التي ينبغي أن تهتم بها الشركات بالعلاقة مع رأس المال البشري، وهي (نجم، ٢٠٠٨: ٢٩٩):

ـ **استقطاب أفضل المواهب البشرية**: وهذا يتطلب أن تكون الشركة ذات اتجاهات إيجابية إزاء الذين يأتون إليها من الخارج، أن تدرك ماذا تحتاج وماذا تختار. أن تكون ذات نظام فعّال في عملية الاختيار والاختبار والاستخدام للقادمين الجدد. وأن تكون ذات قدرة عالية على التعلّم المتبادل بين القادمين والعاملين السابقين. والأهم أن تكون ذات ثقافة جوهرية تقوم على الاحتفاظ بالعاملين ورعايتهم وكأنهم زبائن لها (Jim and Brannick, 1999: 101).

ـ **إغناء رأس المال البشري من خلال التطوير**: وذلك من خلال التشجيع، من خلال برامج تحفيز التدريب والتعليم من جهة، والتعلّم وتقاسم ونشر المعرفة وتوزيعها من جهة أخرى. وربط الحوافز المادية والمعنوية بالتقييم الدوري لرأس المال البشري.

ـ **المحافظة على أفضل العاملين**: وهذا يتطلب المزيد من برامج التمكين الإداري ومفاهيم وأساليب الإدارة القائمة على الثقة، وإيجاد الارتباط القوي بين رسالة وقيم الشركة من جهة وقيم الأفراد الشخصية من جهة أخرى. وتحوّل نمط الإدارة من الإدارة الآمرة إلى الإدارة الاستشارية التي تقدّم خدمات حل المشكلات وإزالة العقابات إلى العاملين الذين يمثّلون رأس المال البشري في الشركة.

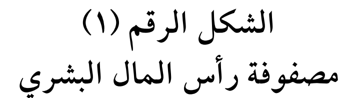
ـ **إيجاد بيئة التعلم**: وهذه البيئة، التي تميّز الشركات القائمة على المعرفة، هي التي تساعد على تجاوز المشكلة الأساسية لرأس المال البشري المتمثلة في أنه في نهاية اليوم يغادر الشركة (Dess and Lumpkin, 2003: 140). والواقع أن هذه المشكلة أصبحت تتردد بشكل واسع، ففي شركة (IBM) هناك أكثر من أفرادها المهمّين نزحوا إلى شركات هيولت بكارد (HP) وصن (SUN) أو قاموا بمشروعاتهم الخاصة .(Don, 2000: 26) كما أن شركة (3M) قد لجأت إلى المحكمة في قضية ضد أمازون (Amazon.com) تتهمها فيها بأنها تسرق معرفتها الضمنية عن طريق استقطاب وتوظيف مديريها التنفيذيين (Mcshane and Glinow, 2000: 21).

٣ ـ مكوّنات رأس المال البشري

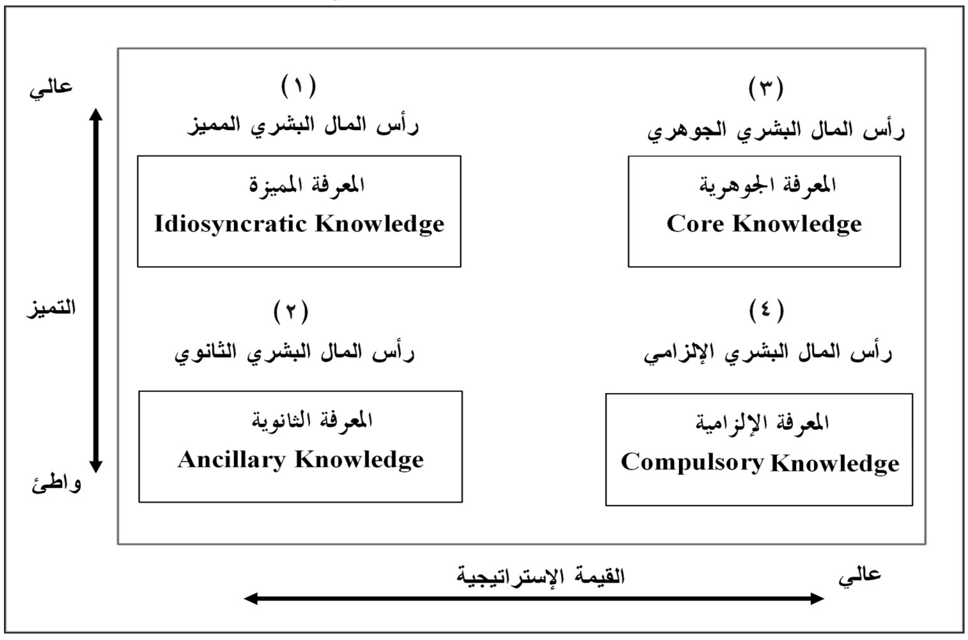
ينبغي على منظمات الأعمال أن تدرك الدور الذي تمارسه المعرفة والمهارات فيها، التي

تعد حاسمة للنجاح والتفوق التنظيمي في تطوير عملية الاستثمار وتحسين المردودات الاقتصادية منها. إذ قال: بيرز وبابلوز (Perez and Pablos)[١] «يمكن لرأس المال البشري أن يضيف قيمة، إذا ما ساهم بتخفيض الكلف وتوفير خدمات متزايدة أو خصائص المنتوج للزبائن، فضلاً عن كون أهميته تعتمد على درجة مساهمته في ابتكار التميّز التنافسي».

يوضح الشكل الرقم (١) تقسيم رأس المال البشري الذي قد يوجد في المنظمة اعتماداً على بعدي التميّز والقيمة، وإن إطار عمل هذا المدخل يفيد في دراسة كيفية وجوب إدارة هذه الأشكال من رأس المال البشري، لكي ترفع من مساهمتها للمنظمة.



الشكل الرقم (١)
مصفوفة رأس المال البشري



وفي هذا المجال طرح العنزي[٢] أربعة تصنيفات جديدة لفئات رأس المال البشري مستفيداً من فكرة نموذج مصفوفة (BCG)، وهي:

ـ **النجوم والعقول**: وهم فئة العاملين الذين يتمتعون بالقابليات والمعارف والمهارات (KSA) المتنوعة، ويشكلون نسبة (٧٥بالمئة) من إجمالي العاملين.

(١) J. Perez and P. de Pablos, «Knowledge Management and Organisational Competitiveness: A Framework for Human Capital Analysis,» *Knowledge Management*, vol. 7, no. 3 (2003), p. 88.

(٢) سعد علي حمود العنزي، «مضمون نظرية رأس المال البشري ومبادئها في ضوء إدراكات القيمة الاقتصادية: نظرة فلسفة،» **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية**، السنة ١٢، العدد ٤٢ (٢٠٠٦)، ص ١١٠.

ـ **المتعلمون الجدد**: وتتمثل بالعاملين الجدد، الداخلين إلى المنظمة حديثاً ويحتلون نسبة (٢,٥ بالمئة).

ـ **العاملون الطبيعيون**: وهم العاملون العاديون الذين يتمتعون بصلات انتمائهم للمنظمة بحيث لا يمكن الاستغناء عنهم وحددوا بنسبة (٢٠ بالمئة).

ـ **العاملون صعبي المراس**: وتشمل فئة العاملين أصحاب المشاكل في العمل والتأثير السلبي في الإنتاجية، وينبغي الاستغناء عنهم بسرعة لارتفاع كلفهم المؤثّرة في الاستثمار ويمثلون نسبة (٢,٥ بالمئة)

٤ ـ نظرية رأس المال البشري في التعليم

دخل مفهوم رأس المال البشري كتحقيق أكاديمي سائد، في أوائل الستّينيات خلال عمل ثيودور شولتز (Theodore Schultz) وغاري بيكر (Gary Becker)[٣] ومنذ تلك العقود، أُثير نقاش كبير ودائم بين الباحثين. وفي صميم العديد من هذه النقاشات، وُضّحت الفرضيات في نتائج بيكر (Becker, 1964) لدراسة رأس المال البشري، حيث شكّل نظرية تقدّم تعليماً كإحدى بدائل الاستثمار العديدة التي قد يختارها الأفراد للحصول على المنافع المستقبلية. وتعدّ الفرضية الواحدة ضمن نظرية رأس المال البشري، أن مدخلات سوق العمالة تزيد تعليم الأفراد كثيراً لأن الكليات تزيد من المهارات المنتجة للطلاب. وهذه الفرضية هي جذر النقاش الواسع حول دور التعليم في المجتمع. وفي هذه الفقرة سوف نصوّر العناصر التي لخّصت في نظرية رأس المال البشري، التي تُلاحَظ كلّ يوم في كلياتنا العامة.

وتمّ تطبيق نظرية رأس المال البشري نموذجياً في التعليم في توضيح قرارات الاستثمار في التعليم العالي، وعلى تدريب العمل. ومن خلال الاختيار بين بدائل الاستثمار المختلفة، يتصرّف الأفراد كما لو أنهم يؤدّون حساب التفاضل والتكامل الخاص الذي يقيس معدلات العائد المرتبطة بكلّ بديل. ويحدث الاستثمار في التعليم فقط إذا تمّت مقارنة العائدات المتوقعة إيجابياً مع إيجاد البدائل، مثل الوظيفة الدائمة.

لقد تطورت نظرية رأس المال البشري، التي تقوم على أن الأفراد في الشركة هم الذين يقومون بتعظيم الثروة لتوجيه الأنظار بشكل غير مسبوق إلى الأفراد عاليي الخبرة والمهارة، الذين يمثّلون رأس مال بشري لا يقل أهمية ودوراً في تحقيق النتائج النهائية للشركة عن رأس المال المادي. وأن الانفاق عليهم سواء في مجال التعليم أو التدريب أو التعلّم (بما فيها التجارب التي يقومون بها) إنما هو استثمار، وليس نفقة وتكلفة غاطسة صعبة التحميل، (نجم، ٢٠٠٨: ٢٩٦).

ولا بدّ من التأكيد على أن الشركات في سعيها إلى تحديد وقياس رأسمالها البشري كانت

(٣) Theodore W. Schultz, *The Economic Value of Education* (New York: Columbia University Press, 1963), p. 54, and Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed. (Chicago: University of Chicago Press, 1993), p. 32.

تعتمد على مؤشرات عامة كما هو الحال في عدد العاملين في الشركة، متوسط سنوات الخدمة العامة، عدد المديرين، عدد الفنيين، نفقات التدريب، عدد الدورات التدريبية. . . الخ.

ومع هذه الأهمية الكبيرة التي أصبحت تعطى للأفراد بوصفهم رأس المال البشري، إلّا أن هذا يتطلب مراعاة الجوانب التالية:

ـ إن الأهمية الحقيقية لرأس المال البشري لا تكمن في المدخلات منه وإنما فيما يتحقق من مخرجات ونتائج. فمثلاً إن التعليم العالي الذي اعتبرته منظمة الأوسيد (OECD) أحد المؤشرات الثلاثة للاقتصاد القائم على المعرفة في كل بلد (Yogesh, 2005: 33)، يجعل الأفراد الذين لديهم تحصيل جامعي متاحين لكل الشركات، ولا ميزة تنافسية في استخدام عدد منهم، لأن الشركات الأخرى ومن ضمنها الشركات المنافسة تستخدم عدداً منهم أيضاً. ولكن العبرة ماذا يمكن أن تحقق الشركة بهم من مزايا على صعيد النتائج، تتفوق بها على الشركات المنافسة. هذه هي القيمة الحقيقية لرأس المال البشري في الشركة.

ـ إن البعد الكمّي في عدد العاملين وسنوات الخدمة وغيرها لا تكوّن أبعاداً حاسمة في تمييز عمل الشركة وتفوّقها على غيرها في المنافسة، وإنما لابد من النظر والبحث عن الأفراد الموهبين (Talented People). ولعلّ هذا يفسر الجهود المضنية والإجراءات المطوّلة التي تتّبعها الشركات في عملية اختيار من يتقدم للعمل لديها. كما إن هذا يفسر أيضاً حقيقة تنافس الشركات على اجتذاب المواهب فيما يشبه الحرب من أجل المواهب (War for Talent)، التي تحدثت عنها شركة ماكينزي. وذلك بالتأكيد على أن النتائج المدوّية التي تحققت منذ السبعينيات تعود إلى نسبة ١٠ بالمئة الأعلى في المجتمع من ذوي الإنجاز العالي (ذوي الموهبة في كل مجتمع)، التي على كل شركة تعقّبهم والحصول عليهم (Scott [et al.], 2001: 38).

واستناداً إلى فرضية الدراسة (يزيد التدريس من مدخلات ومعدل الإنتاج بشكل رئيس من خلال توفر المعرفة، المهارات وطريقة تحليل المشاكل)، مما يعني أنّ تأثيرات هذا البيان السببي متعددة. فمن خلال عمل الكليات المسؤولة عن معدل الإنتاج الاقتصادي، يتم جلب الطلاب إلى سوق العمالة، وتنظّم نظرية رأس المال البشري، بالاستثمار في التعليم، مدخلات سوق عمالة الطلاب، والعملية ذاتها من تعلّم داخل قاعات الدروس. وتأخذ هذه الفرضية الجريئة نظرية اجتماعية واسعة إلى قلب العملية التعليمية.

وتدّعي نظرية رأس المال البشري أنّ تعليم الكلية «يزيد كثيراً من دخل الشخص، حتى بعد تشكيل التكاليف المباشرة وغير المباشرة للتدريس، وبعد تعديل خلفيات العائلية الأفضل والقدرات الواسعة لمعظم الأفراد المتعلمين»[٤]. ويقترح مثل هذا الادّعاء، مع فرضية كون الكلية تغيّر الطلاب، بأنّ المنزلة المستقلة الاجتماعية والاقتصادية، والديناميكا العائلية، أو المعرفة والمهارات التي يطوّرها الطلاب قبل مرحلة التدريس، هو بشكل كبير ما يحدث داخل

(٤) Becker, Ibid., p. 45.

قاعة الدروس التي تقابل المدخلات المتزايدة حالما يدخل الطلاب مجال سوق العمالة.

وتمت معارضة الادّعاء الذي يقول بأن الكليات تغيّر الطلاب من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات المنتجة بادّعاء آخر يقول بأن تلك الكليات لا تُغيّرُ الطلاب فقط، بل تدخل في خدمة وظيفة اجتماعية أخرى[٥]. وتمّت أيضاً معارضة هذا الادّعاء (تلعب الكليات دوراً في تغيير الطلاب من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات المنتجة) بادّعاء آخر يقول إن الكليات تغيّر الطلاب، ولكن ليس في الطرق المنتجة اقتصادياً[٦]، وادّعى بعض العلماء النظريين الناقدين، وعلماء الاجتماع والاقتصاديون أنّ الكليات تغيّر الطلاب بمعاشرتهم للمُلاءمة والقبول في عمليات تنسيبهم القانونية على السلّم الاجتماعي[٧].

وعلى الرغم من هذه الادّعاءات والأسباب المهمة الأخرى لنظرية رأس المال البشري؛ تجسَّد حقيقة التعليم فرضية رأس المال البشري بأن الكلية تُغيّر الطلاب في الطرق المنتجة اقتصادياً.

وفي الحقيقة، لا يوجد شيء غير معقول إذا قلنا بأن فكرة «التقدّم خلال التعليم» (على الأقل منذ نهاية القرن) رُسّخت في الثقافات السائدة في معظم الدول العالمية، مثلاً في الولايات المتحدة الأمريكية[٨]. وربما يستفسر الباحثون التربويون وعلماء النظريات لماذا يتقدّم الأفراد حقاً من خلال التعليم. وتم قبول بضعة مبادئ بثبات في الثقافات السائدة في معظم الدول في الاتّصال بين التعليم (عن طريق التدريس) والثراء الاقتصادي (عن طريق رأس المال البشري).

ثانياً : الكفاءات

في هذا المبحث سننجز ثلاثة أشياء، حيث نبدأ بوصف مفهوم الكفاءات من ناحية علم النفس الإدراكي. وثم، نصوّر بعض النتائج المتعددة بأن هذا المفهوم يولد للمحترفين التربويين. وأخيراً، نجادل بأنّ مفهوم الكفاءات يتطلّب وجود تقييم مستعمل في طرق معيّنة جداً.

(٥) Randall Collins, *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification* (New York: Academic Press, 1979), p. 56, and Ivar Berg and Sherry Gorelick, *Education and Jobs; the Great Training Robbery* (New York: Praeger Publishers, 1970), p. 46.

(٦) R. Rubinson and I. Browne, «Education and the Economy,» in: *The Handbook of Economic Sociology*, edited by Neil J. Smelser and Richard Swedberg (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1994), p. 65.

(٧) Pierre Bourdieu and Jean-Claude Passeron, *Reproduction in Education, Society and Culture*, translated from the French by Richard Nice; foreword by Tom Bottomore, Sage Studies in Social and Educational Change; v. 5 (London; Beverly Hills: Sage Publications, 1977); Samuel Bowles and Herbert Gintis, *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradictions of Economic Life* (New York: Basic Books, 1976), and Joel Spring, *The Sorting Machine: National Educational Policy since 1945*, Educational Policy, Planning, and Theory (New York: McKay, 1976).

(٨) David F. Labaree, *How to Succeed in School without Really Learning: The Credentials Race in American Education* (New Haven, CT: Yale University Press, 1997), p. 35.

وتم مؤخراً تعريف الكفاءة من قبل لجنة دراسية مختصة بعلم النفس الإدراكي بأنها «درجة الاستعداد للتعلّم والأداء الحسن في حالة معيّنة أو في مجال خاص»(٩). وفي أيّ حالة معطاة، فإن أيّ خاصية تعتبر «متقدم النجاح» هي كفاءة. ويمكن استنتاج العديد من البديهيات المهمة من هذه الفكرة، ابتداء بتنويع الخصائص والمهارات والقدرات التي تشكّل الكفاءات الواضحة. إن أيّ شئ يساعد في نيل الهدف هو كفاءة. وأيضاً وطبقاً لهذا المفهوم، وبدون استثناء، لا يمكن الفصل بين الكفاءات والحالات.

وهناك تشكيلة من الأمثلة المختلفة لتنويع الكفاءات والحالات التي تعتمد على طبيعة الكفاءات. إن القدرة على إيجاد الجملة الرئيسة في الفقرة الإنشائية، هي القدرة على خلق وقراءة الخلاصة، قراءة مهارات الفهم، النظر الجيد، الفطنة، التغذية الجيدة، وبعض من استراتيجيات المشكلة، وتمثيل صحيح لكلّ تنويع الكفاءات ذات العلاقة بالنجاح التعليمي. وطبقاً لهذا المفهوم، تشكّل المهارات الإدراكية المعيّنة، بالإضافة إلى الأشكال المعيّنة من الرأسمال الاجتماعي والثقافي للكفاءات(١٠).

فعلى سبيل المثال، لنأخذ استقلالية العقل لتمثيل سمة أساس الموقف على حالة الكفاءات. إن مشاعر الاستقلال التي تمكّن الطفل للظهور المريح والآمن باستكشاف العالم المحيط، تساعد، بشكل لا ينكر، في العديد من سمات تطوير الطفل.

ولكن، وبغض النظر عن السبب، إذا كان الطفل بشكل مستقل بحيث إن التعلّم لا يستطيع أن يحدث في مكان قاعة الدروس المنظّمة، تظهر المشاكل وتكون مركّبة حتماً. وبقدر ما تكون أيّ خاصية أو استراتيجية يمكن أن تشكّل الكفاءة، فإن أيّ خاصية أو استراتيجية يمكن أن تشكّل فقدان الكفاءة أيضاً، اعتماداً على الحالة.

ويعطي المفهوم السابق للكفاءات نتائج كبيرة لأولئك الذين يدرسون، ينظّمون، أو يعملون مباشرة في العملية التعليمية. ويدحض المفهوم السابق فكرة معامل الذكاء الفطري بالتأكيد. وإذا تم وصف التطوير الإنساني بفاعلية أكثر من ناحية المهارات والخصائص، التي من الضروري تعلّمها، ممارستها، واستخدامها. . . الخ.، فإن أفكار الذكاء الغريزي لها قيمة تربوية صغيرة. إن الفرضية الضمنية، التي تنص بوجود إمكانية ثقافة غريزية قصوى في الأفراد، هي فرضية قابلة للتحسين وفاشلة في الوقت نفسه.

وأيضاً، تم توضيح المعاني والاختلافات بين الكفاءة والإنجاز بالمفهوم المعاصر للكفاءات. وتتطلب فحوصات اللياقة كفاءات معيّنة، مثل قراءة الفهم، التفكّر العام، وما شابه

(٩) *Remaking the Concept of Aptitude: Extending the Legacy of Richard E. Snow* (Conference), edited by Lee J. Cronbach, Educational Psychology Series (Mahwah, NJ: L. Erlbaum, 2002), p. 66.

(١٠) Pierre Bourdieu, «The Forms of Capital,» in: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, edited by John G. Richardson (Westport, CT: Greenwood Press, 1986), p. 54, and James S. Coleman, «Social Capital in the Creation of Human Capital,» *American Journal of Sociology*, vol. 94 (1988), p. 49.

ذلك. ومن ناحية أخرى، تقيّم اختبارات الإنجاز تطبيق المهارات الإدراكية المعيّنة، أو الكفاءات، ضمن مجال معين من المعرفة، مثل التأريخ، الأدب، أو علم الأحياء. ومن ناحية المفهوم، يكون الاختلاف بين اختبارات الإنجاز وفحوصات اللياقة، مشابهاً للاختلاف بين فحص العين العادي وفحص العين أثناء الحصول على رخصة قيادة السيارة. وبما أن نتائج الفحوصات مفيدة في كلا الحالتين، إلّا أن الترجمة والاستخدام الفعّال للفحص الثاني (فحص العين أثناء القيادة) تكون أكثر تعقيداً بكثير من الفحص الاول (الفحص الطبي العادي للعين)، خصوصاً في ضوء تشكيلة الأشياء التي يمكن أن تشكّل كفاءة في حالة متعددة مهمة.

وعلى ضوء ملاحظة تقنية، يتمتع مفهوم الكفاءات بنتائج الممارسات مثل تصنيف الطالب. ويدحض مفهوم الكفاءات الاعتقاد التقليدي القائل بحدوث تباين في قاعات الدروس المجمعة، حيث يتباطأ الطلاب في الإنجاز أو يشعرون بالملل، بخلاف الطلاب ذوي الإنجاز الأوطأ. وبإعطاء الحالة الصحيحة، يكون طلاب الإنجاز الأعلى قادرين على تشكيل الدور مهما كانت طبيعة المهارات الممارسة، أما طلاب الإنجاز الأوطأ سيكونون قادرين على عرض منظور يتطلّب إعادة التعلّم ويفكرون مجدداً لصالح مَن يعملون. وبالطبع، ستتطلب إعادة صياغة حالة قاعة الدروس بتباين الطلاب، ثقة واحتراماً من كلّ طالب. وعلى أية حال، لا يجب اعتبار الثقة والاحترام عقبات مهمة نحو تحقيق النجاح. وبالأحرى، فإن الثقة والاحترام هي كفاءات مطلوبة في حاجة التطوير الآخر.

إن إحدى أقوى نتائج مفهوم الكفاءات هي تصديق وتخويل المخاوف الاجتماعية المعيّنة والطويلة المدى. ويتفاوت مدى القلق الرئيسي الذي يعتني بتشريع الإصلاح. وتمّ مؤخراً استخدام أداة من قبل علماء الاجتماع على نحو متزايد وتسمى «فرصة تعلّم المعيار» وأحياناً تسمى باسم معيار (OTL). «ويمثّل مفهوم «**فرصة تعلّم المعيار**» الاستراتيجية الأكثر مناسبة في مسعى مساواة الفرصة التربوية»[١١]. إنّ مفهوم الكفاءة يصدّق استعمال (OTL)، لأن التطوير الانساني مميَّز بخاصية مجموع الفرص التطويرية أو قلّتها على خلاف أسبقية الذكاء الغريزي. وببساطة يخبرنا هذا المفهوم، بأنّ معايير (OTL) مهمة كأيّ نوع آخر من المعايير التعليمية.

ويشجع مفهوم الكفاءات استعمال معايير (OTL) بشكل واضح، ويشير إلى مدى معالجة كل المخاوف المتعلقة بالعدالة. وإذا تم تقييم فحوصات لياقة الاستعداد بصدق للتعلّم كما يظهر خلال المهارات الإدراكية المعيّنة، فإن فحوصات اللياقة ستوثّق في الحقيقة أنواع الفرص لتعلّم الطلاب التي تتطلب تقييماً متتابعاً. ومن ناحية أخرى، إذا تم تقييم فحوصات الإنجاز بصدق لتطبيق المهارات الإدراكية المعيّنة (أو الكفاءات)، فإن إختبارات الإنجاز ستوثّق في الحقيقة المدى الذي يوزع بإنصاف فرص التعلّم.

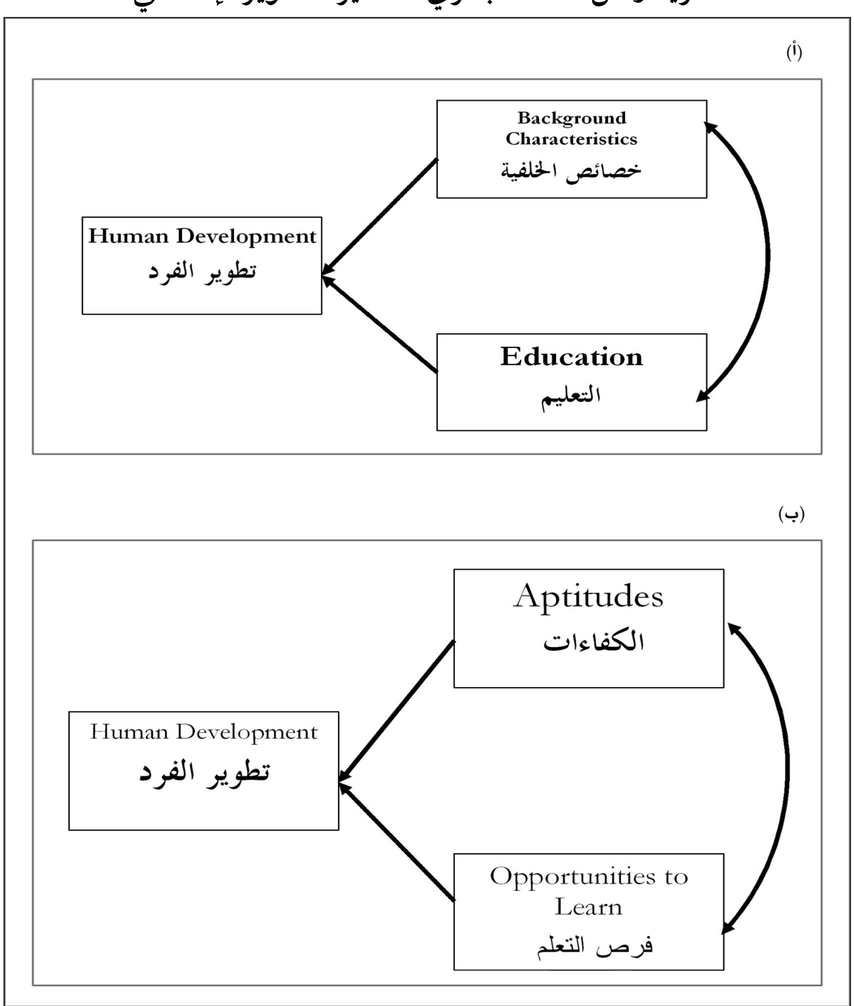
(١١) J. H. Braddock II and M. M. Williams, «Equality of Educational Opportunity and the Goals 2000: Educate America Act,» in: *Implementing Educational Reform: Sociological Perspectives on Educational Policy*, edited by Kathryn M. Borman [et al.] (Norwood, NJ: Ablex Pub., 1996), p. 47.

ثالثاً: رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات: لغتان، ورسالة واحدة

يُعدّ الاتساق الذي يميّز نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات الذي يصف التطوير الإنساني هو مفهوم واضح وإيحائي جداً. إن الطريقة التي تصور نظرية رأس المال البشري لمفهوم التطوير الإنساني هي طريقة تعتمد على استملاك المهارات المنتجة اقتصادياً. وتميز نظرية رأس المال البشري ـ مع فرضية أن الكليات تغيّر الطلاب، والادّعاء بأن هذا التغيير يحدث بشكل مستقل عن خلفيات الطلاب ـ التطوير الإنساني من ناحية التغييرات الحقيقية التي يسهلها التعلّم وتطوير بعض المهارات. ويشير مفهوم الكفاءات ضمناً إلى أن الأفراد يتطورون طبقاً لصف الفرص الأكاديمية والاقتصادية والاجتماعية والفسلجية وعلى أساس الحالة.

الشكل الرقم (٢ ـ (أ) و(ب))

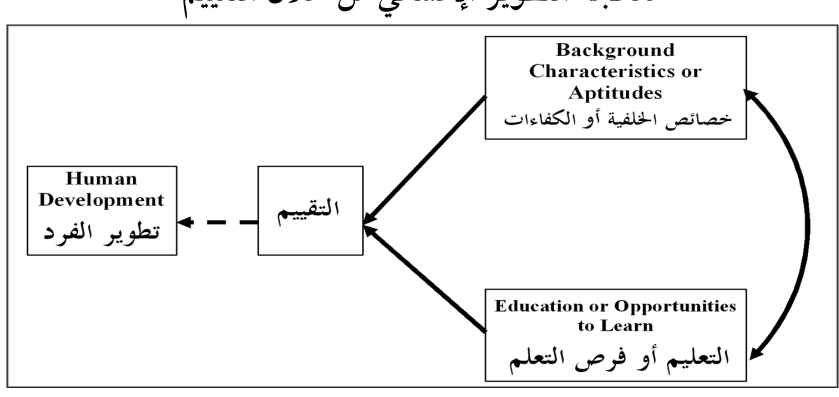
نظرية رأس المال البشري كتفسير للتطوير الإنساني



إن كلا المفهومين يخبرنا بأنّ التطوير أساساً يستند إلى التأثيرات المشتركة التي يدعوها الاقتصاديون الخصائص وخلفية التعليم، والتي يدعوها العلماء النفسانيون وعلماء الاجتماع الإدراكيين باسم الكفاءات وفرص التعلّم. إن هذا التفاعل من الخصائص وخلفية التعليم (الكفاءات والفرص)، هو تفاعل مستمر ومتراكم. ويصور الشكل الرقم (٢ ـ (أ) و(ب)) نظرية رأس المال البشري كتفسير للتطوير الإنساني بالإضافة إلى تفسير التطوير الإنساني طبقاً لمفهوم الكفاءات. وتميّز نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات، في ضوء معرفة تفاعل خصائص الخلفية (أَو الكفاءات) مع التعليم (أو فرص التعلّم) التقييم الفعّال بالطريقة نفسها للتطوير الإنساني. ويأسر أيّ تقييم لتجربة الكلية، حتماً، كلاً من صفّ خصائص الخلفية أو الكفاءات التي يجلبها كلّ طالب إلى الاختبار، بالإضافة إلى التأثيرات السابقة في التعليم، أو فرص التعلّم. وإذا لم يسيطر التقييم على خصائص الخلفية (أَو الكفاءات) فإنه من المستحيل تأسيس كمية تأثيره في التطوير الإنساني بشكل مستقل. والطريقة الوحيدة للتقييم المنطقي أو السيطرة على المنزلة الاجتماعية الاقتصادية ومتغيّرات التفنيد الأخرى (أو الكفاءات الأخرى) أن تحسب حسابها «للاختلافات الأولية للطلاب، لكي نعزل «ضريبة شراء السلع» ببرنامج الكلية نفسها في نتائج أداء الطلاب»(١٢).

ويصوّر الشكل الرقم (٣) هذه العلاقة التصوّرية بين خصائص نظرية رأس المال البشري، نظرية الكفاءة، التقييم، والتطوير الإنساني.

الشكل الرقم (٣)
معالجة التطوير الإنساني من خلال التقييم



المفتاح: ——◁ تعمل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة على التقييم في أي نقطة وفي أي وقت (t0) .

---◁ استخدامات التقييم نحو التطوير الإنساني في فترات الزمن المستقبلية (t0+ i,i = 1...∞) .

(١٢) J. M. McPartland and B. Schneider, «Opportunities to Learn and Student Diversity: Prospects and Pitfalls of a Common Core Curriculum,» in: *Sociology of Educational Policy: Bringing Scholarship and Practice Together*, edited by P. Cookson, J. C. Conaty and H. S. Himmelfarb (Washington DC: American Sociological Association, 1996), p. 80.

وهناك طريقتان معقولتان للسيطرة على خصائص الخلفية، أو الكفاءات. **أولاً**، يمكن عمل المحاولات لبناء السيطرة الإحصائية في هذا التقييم. إلّا أن هذه العملية منهجية صعبة جداً. إضافة إلى ذلك، تعمل تشكيلة متغيّرات الخلفية ذات العلاقة بالنجاح التعليمي والرقابة الإحصائية أمر مشكوك فيه جداً. **ثانياً**، يمكن إنجاز البديل المنطقيّ للرقابة الإحصائية من خلال استعمال المعلومات المقدمة بالتقييم. وفي أي نقطة معطاة بمرور الوقت، إذا تم معالجة الطالب من ناحية حاجات الطالب من أجل التطوّر بطريقة ناجحة، يجب أن تؤخذ خصائص خلفية الطالب طبيعياً في الحسبان.

ووفقاً لتقييم الحاجات وتعديل الفرد، تعليم الطالب ضمنياً يفصل تعليم الطالب من مجموعته الفريدة السابقة وتفنيد الظروف. ويستعمل تقييم هذا النوع التشخيصي والعملي لتسهيل التطوير الإنساني عن طريق التعليم لأن المعلومات المقدّمة تستخدم كما لو كان التعليم يبدأ ولا ينتهي بالتقييم.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

١ ـ إن سياسات اختبارات المخاطرات العالية ظالمة وغير منتجة، وعلى نقيض النظريات الأساسية في التعليم.

٢ ـ إن نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات، ما هما إلّا عبارة عن فكرتين واضحتين وفعالتين مرتبطتين بالتعليم العام.

٣ ـ تمّ في هذا البحث وصف كيف تشكل هذه الارتباطات معياراً معيّناً جداً يتعلق باستعمال التقييم.

٤ ـ إن استعمالات سياسات اختبار المخاطرات العالية من التقييم عاجزة عن تمييز تأثيرات التعليم من تأثيرات المزايا الاقتصادية أو الأضرار الاجتماعية.

التوصيات:

١ ـ طبقاً لنظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات، فإن الطريقة الوحيدة للرقابة، دون أدنى شكّ، على المنافع والأعباء التي يجلبها الطلاب للكلية وباستعمال التقديرات بشكل تشخيصي.

٢ ـ تتناقض سياسات اختبار المخاطرات العالية لأيّ نوع يستعمل التقييم في الإسلوب الذي يتناقض مع التقييم التشخيصي.

٣ ـ نقترح في هذا البحث صورة التطوير الإنساني التي تقدمها نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات بأنّ توزيع الجوائز والعقوبات طبقاً لفرصة تفاعلات كفاءة الطلاب السابقة (أو خلفية التعليم) هي تصنيف مثالي للطلاب بالطبقات الإجتماعية التي تشكّل مثل هذا الجزء الكبير من تطويرهم ■